

東京、平13不86、平14.12.3

命 令 書

申立人 スポーツクラブNASユニオン

被申立人 日本体育施設運営株式会社

主 文

- 1 被申立人日本体育施設運営株式会社は、申立人スポーツクラブNASユニオンが、平成13年7月25日付「申入書」に関し同日に申し入れた団体交渉、及び組合員の配置転換のルールに関し14年2月19日に申し入れた団体交渉を、申立人組合に事業所長が加入していることを理由に拒否してはならず、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

スポーツクラブNASユニオン
執行委員長 X 1 殿

日本体育施設運営株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合からの平成13年7月25日付「申入書」に関し同日に申し入れられた団体交渉、及び組合員の配置転換のルールに関し14年2月19日に申し入れられた団体交渉に応じなかったことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないように留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人スポーツクラブNASユニオン(以下「組合」という。)は、平成13年7月、被申立人日本体育施設運営株式会社(以下「会社」という。)の従業員により結成された労働組合であり、同月会社に対し下記2の団体交渉「申入書」記載の事項に関し団体交渉を申し入れたところ、会社は、組合には事業所長(通称支配人。以下「支

配人」という。)が加入していることから、支配人は労働組合法第2条但書にいう使用者の利益代表者に該当するとしてこれに応じていない。本件は、会社の本件団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号所定の「正当な理由」のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

(1) 会社は、組合が平成13年7月25日付「申入書」に記載する以下の事項について団体交渉に誠実に応じること。

- ① 会社は、労働法の精神に基づき労使対等の慣行を確立すること。
- ② 会社は、企業再建案を含む経営問題、及び組合員の生活と労働条件に関わる問題について労使協議の場を設置すること。
- ③ 会社は、従業員に対して組合員であることを理由に不利益な取扱いを行うなど、労働組合法第7条の不当労働行為を行わないこと。
- ④ 会社は、組合事務所の供与、組合掲示板の設置、会社施設の利用、電話の取次ぎ、郵便物の受け渡し、及びファクシミリ・コピー・Eメールなどの事務機器の使用を認めること。
- ⑤ 会社は、暫定労働協約案の締結について速やかに応じること。
- ⑥ 会社及び組合は、それぞれいずれか一方より団体交渉の申入れを受けたときは、これに応じること。なお、団体交渉は申入れの日から一週間以内に行うこと。

(2) 会社は、組合員の配置転換のルールについて団体交渉に応じること。

(14年2月19日付追加申立事項)

(3) 陳謝文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、スポーツクラブ、テニスクラブなど全国45か所の体育施設の運営を主な業とする株式会社であり、平成14年1月1日現在の従業員数は、「正社員」315名、「契約社員」29名、「パート・アルバイト社員」1,243名であり、その他業務委託契約に基づく「レッスン講師」609名がいる。

- ① 正社員は、契約期間の定めがなく、賃金の支払形態は月給である。
- ② 契約社員は、契約期間が1年、賃金の支払形態は月給である。
- ③ パート・アルバイト社員は、契約期間が基本的に6か月、あるいは3か月であり、賃金の支払形態は時間給である。
- ④ 業務委託契約に基づくレッスン講師は、当該契約で委託期

間が定められ、その委託料は、当該講師のレッスン受講者の受講料の一定割合が個別に契約される。

- (2) 組合は、平成13年7月19日に会社の正社員及び契約社員が結成した労働組合で、結成当日、申立外日本化学エネルギー産業労働組合連合会に加盟した。本件申立時の組合員数は113名である。

2 組合結成と会社の対応

(1) 組合結成と組合員の範囲

① 組合結成

会社は二度にわたる企業買収を受け、それまでの人事制度を改定していわゆるコンピテンシー評価を取り入れるなどしたことから、正社員・契約社員の間に将来の雇用及び労働条件に対する不安が拡がり、各事業所の正社員である支配人らが中心になって、労働組合結成の準備が始められた。

13年7月19日、従業員らは組合結成大会を開催し、組合規約を定め、上部団体への加盟を決議した。組合は、執行体制として執行委員長X1、執行副委員長X2、同X3、書記長X4ら事業所支配人6名を含む10名の役員(執行委員長1名、執行副委員長2名、書記長1名、書記次長1名、執行委員4名、会計監査1名)を選出した。各役員は、いずれも満場一致の拍手によって選出された。

② 組合員の範囲

組合は、設立当初から組織対象者を正社員・契約社員に限定し、パート・アルバイト社員、業務委託に基づくレッスン講師の加入は認めていなかったが、13年12月26日、第8回執行委員会において、将来的にもこの組合員の範囲は変更しないことを確認している。

なお、組合規約は、労働組合法第5条第2項所定の事項を全て含み、適正に規定されているが、その第6条は、組合員の範囲を「会社の従業員は次の各号の一つに該当する者を除き、すべて組合員になることができる。1. 従業員の雇い入れ、解雇、昇進、異動または査定に関し直接権限を持つ者 2. その他、組合が定めた者」と定めている。

(2) 団体交渉申入れと会社の拒否

13年7月25日、組合は、会社の代表取締役宛てに「労働組合結成通知書」、団体交渉「申入書」及び「暫定労働協約(案)」を提出した。

これに対し会社は、7月27日、組合に「質問及び申入れ書」を手交した。その内容は、(a)組合が社会的存在として法人格を有する労働組合であることを確認するために組合規約を提出する

こと、(b)「誰の」労働条件を協議するのかを明確にするために組合員名簿を提出すること、(c)組合に使用者の利益代表者と考えられる支配人が加入していることについて組合としての回答を示すこと、であった。

また、会社は、従業員に対してEメールで「経営の現状と労働組合結成通知書と申入書について」を配信し、会社の経営状況が依然厳しいこと、結成された組合に対し「質問及び申入書」を提出しており、その回答を待つて今後対応することを表明した。

7月30日、組合は、会社に対し「質問及び申入書」に対する回答を送付し、(a)組合規約は提出する、(b)組合員名簿は会社と良好な労使関係を築けることが確認できた時点で提出する、(c)支配人の業務内容は事業所での業務を円滑に進める役割を有するだけであり、事業所の人事については人事考課の第一次査定者として査定評価資料を作成し、人事総務マネージャーに提出する役割を有するにすぎず、会社の利益代表者には当たらないとの回答をした。その上で、8月2日に団体交渉を行うよう改めて申し入れた。

なお、実際には、組合は、組合規約を会社に提出しなかった。

8月1日、会社は、組合に回答書を送付した。その内容は、(a)誰が組合員であるか明確でない中での話し合いは本来的な交渉になじまないので早急に組合員名簿を提出するよう求め、(b)支配人は銀行の支店長と同様使用者側の立場にあり、また、会社機密に接する立場にもあるので、支配人が加入する組合との協議・交渉には無理があると主張し、(c)組合が申し入れた8月2日の団体交渉については本会社回答に対する組合の回答を見た上で対応する、というものであった。

同日、組合は、上記回答書に対する「通知」を送付し、組合員名簿の提出や組合に支配人が加入していることを理由とする団体交渉拒否は不当労働行為に当たるとして、再度、8月2日に団体交渉を実施するよう申し入れるとともに、同じ理由で団体交渉を拒否するのであれば、労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行うと通知した。

同日、会社は、上記組合通知に対する回答書を送付し、組合員名簿の提出がなく、組合に事業所の最高責任者として人事権を有する支配人が加入している限り、団体交渉には応じられないと述べた。

8月3日、組合は、当委員会に団体交渉促進のあつせんを申請したが(平成13年都委争第73号事件)、会社の態度が変化する兆しがみられないとして、9月10日、申請を取り下げ、同日、法人登

記のための資格審査を申請した(都労委平成13年資審第128号)。

当委員会は審査の結果、11月20日、適合と決定し、翌日組合に資格証明書を交付した。

11月21日、組合は、会社に、当委員会から資格証明書が交付されたので、11月27日に団体交渉を行うよう改めて申し入れた。

11月22日、会社は、「会社には会社の都合があり、組合の要求する期日に団体交渉を開催することはできません。」と回答した。

(3) 本件申立てとその後の状況

① 本件不当労働行為申立て

13年11月28日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

② 申立て後の経過

11月30日、会社は、組合の11月21日付申入書に対し、資格証明書が交付されたからといって直ちに会社が団体交渉に応じなければならないことにはならず、重ねて「早期に組合員名簿の提出をお願いしたいと存じます。」と、組合員名簿の提出がなければ交渉には応じられない旨を回答した。

12月4日、組合は、文書で会社が組合員名簿の不提出をほとんど唯一の理由に団体交渉を拒否したことは誠に残念であるとし、本件不当労働行為救済申立てに至る経緯を説明し、併せて、日時、場所、交渉内容等団体交渉を開催するに当たってのルールについて所信を述べて団体交渉に応じるよう求めた。

12月6日、会社は、組合が会社の回答(11月30日付)を待たずに申立てを行ったことに対し、「貴労組に対する信頼を改めて失いつつある。」と批判し、他方で、「会社を信頼して組合員名簿を提出し、交渉するのが本来の労働組合の姿勢」などと本件団体交渉拒否の理由を改めて表明し、さらに、中央労働委員会での再審査を含め、労働委員会で一定の結論が出るまでは一切の申入れを拒否する旨の書面を組合に交付した。

12月7日、組合は、会社宛回答書において、「都労委に本件不当労働行為救済申立てを行わざるを得なかった理由」、「組合員名簿の提出について」及び「労働組合資格証明書が交付される経過等」についてこれまでの説明を繰り返して述べた。

③ 組合役員の配置転換

ア 13年12月、営業本部営業企画第1グループマネージャーは、当時営業本部営業企画第1グループに勤務し、組合の執行副委員長であったX 3(以下「X 3」という。)に対し、聖蹟桜ヶ丘事業所の受付スタッフへの配転を内示した。X 3は、同マネージャーに、「家庭の事情で転勤が受けられない。」と

再考を求めたが、同マネージャーは、「会社の命令に背くということがどういうことかわかっているの。あなたが異動を受けなくても辞令は発令するし、あなたの今いる本社部署はなくなるんですよ。」と言った。12月末X 3は退職した。

イ 14年1月7日、組合は、会社に対して要望書を提出し、社員一人ひとりがかかえる事情を考慮した異動を行うよう異動のルールを作成すること、及び1月15日までに要望書に対する回答を提出することを求めたが、会社からの回答はなかった。

ウ 1月18日、当時埼玉県川越事業所の支配人であり、また、組合の執行委員でもあったX 5（以下「X 5」という。）は、営業副本部長から、14年9月に閉店が計画されていた兵庫県芦屋事業所への異動を内示され、芦屋事業所の撤退業務とオーナー側との円満な契約終了の交渉業務を行うためであるとの説明を受けた。

これについてX 5は、本来事業所オーナーとの契約交渉業務は開発グループが所管しており事業所支配人の担当業務ではないこと、また、当時芦屋事業所には別の支配人が勤務していたことから、撤退業務のみを理由として異動することに疑問を持った。そこで、X 5は営業副本部長宛にEメールを送信し、「支配人並びに開発グループの職務分掌」と「芦屋事業所に異動する理由」を明らかにすることと、総務・人事グループマネージャーと営業副本部長との面談を希望した。

結局、X 5は、会社が遠隔地転勤に伴う住居等の手配に応じなかったため、自ら住居を探したり、川越事業所や芦屋事業所での引継ぎ等を行うために何度か東京と関西を行き来した後、14年2月中旬芦屋事業所に着任した。X 5は、家族同伴での転勤を希望したが、会社が認めなかったため単身赴任した。

エ 2月19日、組合は、上記X 5の遠隔地転勤の後、会社に対し文書にて組合員の配置転換のルールについての団交交渉を2月26日に行うよう申し入れるとともに、当委員会に対して、会社が配置転換のルールについて団体交渉に応じるよう求める追加申立てを行った。

オ 2月21日、会社は、文書にて本交渉内容は当委員会での審理の対象事項そのものであり、現時点で団体交渉を行うことは困難であると回答した。

3 会社の組織及び指揮監督の系統

(1) 会社の組織

① 会社は、いわゆるスポーツクラブを経営しており、全国45

か所にスポーツ施設(事業所)を置いて会員を集め、スイミング、トレーニング、エアロビクス等のレッスンをを行っている。

- ② 会社は、平成14年2月1日現在、「別紙」のとおり、社長の下に営業本部、総務部の2部及び経営推進室、経営企画室、開発事業室の3室を置く体制をとっている。

営業本部の下には営業企画第1グループ、営業企画第2グループ及びスポーツ施設(事業所)が、総務部の下には総務・人事グループが、経営推進室には情報管理グループ及び財務・経理グループが、経営企画室の下には経営企画グループが、開発事業室の下には開発グループがそれぞれ置かれており、各グループには1名から3名のマネージャーがいる。

- ③ 各事業所は、支配人を含む正社員、契約社員、パート・アルバイト社員、業務委託に基づくレッスン講師で構成されている。

(2) 会社における指揮監督の系統

各スポーツ施設(事業所)は営業本部に属し、事業所の支配人は、営業本部長及び同副本部長を直属の上司とするが、実際には直接営業本部長、同副本部長の指示、命令を受けることはほとんどなく、関連する業務を所管するグループマネージャーの指示を受けて日常の業務を行っている。

(3) 支配人の担当業務

① 人事及び事業所運営に関する業務

事業所において、支配人が人事及び事業所運営に関し担当する業務は下表のとおりである。

(表)

人事関係業務	事業所運営関係業務
a. 事業所の勤務シフト・業務分担の決定 b. 正社員・契約社員の代休・有休・出勤日数などの数的管理 c. 正社員・契約社員の昇給・昇格・賞与の評価についての第一次考課 d. 正社員の異動についての推薦 e. 契約社員の採用の推薦・解雇の上申 f. パート・アルバイトの採用・解雇、昇給・昇格の決定 g. 業務委託に基づくレッスン講師の雇止め・契約の続行・打切り	h. 事業所予算の作成 i. 経費決済 j. 商品販売収支計画の決定 k. 営業本部方針に基づく事業所方針の策定 l. 事業所営業戦略の策定 m. 事業所別行事計画の企画・実施 n. 事業所広告宣伝計画の策定 o. スクール、クラブレッスンのプログラムの決定・改廃 p. 週報・月報によるマネージャーへの報告

② 日常的業務

支配人は、上記①の業務のほか他の従業員と一緒に水泳の指導、フロントでの接客等の業務を行っており、日常的にはこれらのいわゆる現業的業務に費やす時間のほうが上記①の人事

及び事業所運營業務に費やす時間よりはるかに多い。

③ 支配人会議への出席

支配人は、以上の業務のほか1か月に1回開かれる支配人会議に出席する。支配人会議は営業本部長が招集し、各事業所の営業報告のほか営業本部長又は担当マネージャーから経営の戦略や当座の方針が伝達される。各事業所の営業報告及び経営の戦略や方針について営業本部長から出席の支配人に発言や意見が積極的に求められたことはない。

なお、組合結成後、会社は、支配人会議を営業会議あるいは選抜支配人会議という名称に変え、組合に加入している支配人を除く支配人を招集し、半年に1、2回開催している。

(4) 支配人の権限

支配人は、それぞれの業務に関し当該業務を所管するグループマネージャーの指揮命令下にあることは前記(2)のとおりであり、実際に行った業務に関する報告、連絡、相談等も全て当該業務を所管するグループマネージャーに行うこととされている。そこで、人事及び事業所運営関係業務について事業所の支配人とグループマネージャーとの権限関係をみると以下のとおりである。

① 人事関係業務に関する支配人の権限

ア 従業員の採用・解雇等

支配人は、人事関係業務のうち事業所の従業員の勤務シフト・業務分担を決定する(表のa)。

正社員・契約社員については、代休・有休・出勤日数などの数的管理を行い(表のb)、契約社員に限って採用の推薦・解雇の上申をすることはある(表のe)。しかし、正社員についての採用・解雇はもつばら本社権限であり、支配人がこのことに関与することは一切なく、単に異動を推薦すること(表d)があるにとどまる。

他方、支配人は、パート・アルバイト社員の採用・解雇、昇給・昇格の決定をし、業務委託に基づくレッスン講師について雇止め・契約の続行・打切りを事業所限りで決定する権限を付与されている(表のf、g)。もっとも、パート・アルバイト社員であってもその募集は支配人から担当マネージャーに企画を申請し承認を得ることとされている。

イ 従業員の人事考課

(a) 正社員・契約社員の昇格評価

平成12年10月、会社は人事制度を改定し、正社員・契約社員の昇格評価は18の評価項目を各5段階評価するいわゆるコンピテンシー評価方式が行われている。支配人は第一

次考課者であり(表のc)、その評価をもとに第二次考課者である役員が本人と面談して決定している。

(b) 正社員・契約社員の賞与評価

正社員・契約社員の賞与評価は、本件救済申立て後の13年12月に初めて実施された。9つの評価項目を各5段階評価(3点が標準得点)し、これに個人全体としての総合評価(60点満点で35点が標準得点)を合計して評価する。支配人は第一次考課者であり(表のc)、支配人の評価を総務・人事グループマネージャーがランクづけする。その個人ランクに、会社が損益水準をもとに出した各事業所のランクを掛け合わせて決定する。

(c) 契約社員の契約ランク評価

契約社員の契約ランク評価は14年3月に初めて実施され、9つの評価項目について、各100点満点の何点に当たるかが評価される。支配人は第一次考課者であり(表のc)、評価の決定は本社の昇格会議で行われる。

なお、支配人は、上記各評価について自分が行った第一次考課がどのように用いられるのか、及び結果がどうなったのかについて、会社から知らされていない。

② 事業所運營業務に関する支配人の権限

支配人は、事業所運営上の担当業務のうち、5万円未満の経費の決済(表のi)、既存のスクール(会員・非会員を問わず受講を認める講習)、及びクラブレッスン(会員のみ受講を認める講習)のプログラムの決定・改廃(表のo)をなし得るのみであり、スクール及びクラブレッスンの新設を含む他の業務(表のh、j～n、p)については全て当該業務担当マネージャーへの申請及び承認を得て行うこととされている。

第3 判断

1 申立人の主張

- (1) 支配人が行う人事管理は、代休・有休・出勤日数などの日数管理等、数的なものに限定されており、「正社員」、「契約社員」の雇入解雇昇進又は異動に関しての人事権は全くなく、人事考課については第一次考課者として評価資料を作成し、人事総務マネージャーに提出する役割は持つが、最終的な評価権限を持っているわけではない。

また、パート・アルバイト社員の採用、昇給については、支配人の立案に基づき本部長の検討を経て社長が決定する事業所予算の範囲内で決めるものである。

よって、支配人は、人事における決定権限を持たず、職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任に直接抵触するものと

はならず、したがって使用者の利益代表者とはいえない。

(2) 組合は、労働組合法第5条第2項の要件を満たしている。

役員選出については、結成大会において第5号議案として提案し、満場一致の拍手で確認されており、また、会計報告については、結成大会であって何らの必要性もない。

(3) 会社は、組合からの団体交渉申入れを、支配人が会社の利益代表者に当たること、及び組合員名簿の提出がないことを理由として、今日に至るまで一貫して拒否してきたのであるから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することは明白である。

2 被申立人の主張

(1) 組合は、労働組合法第2条及び第5条第2項の要件を具備していないから、同法第5条第1項により、救済申立適格を有しない。

① 組合は、労働組合法第2条但書第1号に該当する。すなわち、使用者の利益代表者の参加を許すものであり、かつ、現実に使用者の利益代表者が参加している。

ア 使用者の利益を代表する者の範囲は、工場支配人、人事並びに会計課長及び人事、労働関係に関する秘密情報に接する地位にある者を典型例としている。

本件において、支配人は事業所の最高責任者であり部下も存在する以上利益代表者に該当することは、その地位そのものから形式的に明らかである。

イ 支配人は、実質的にみても利益代表者に該当する。

支配人は、正社員及び契約社員について、昇給昇格及び賞与の評価を行う。いずれも、支配人の評価の後、役員等がメンバーとなっている昇格会議において決定するが、同会議において支配人の評価が適正なものである限り尊重している。また、平成13年12月の賞与については、支配人の評価そのものを変更していない。

パート・アルバイト社員及び業務委託契約に基づくレッスン講師については、各事業所の支配人に採用・解雇・契約更新の権限があり、評価方法等は全て委ねられている。各事業所の圧倒的多数の従業員はパート・アルバイト社員であり、その他業務委託に基づくレッスン講師を含めれば、支配人がその事業所における大多数の従業員について、人事評価を行い、かつ、それに基づいて採用・解雇・契約更新等を決定していることとなる。

さらに、事業所の運営方針全体について決定するのは事業所支配人であり、事業所は会社事業の根幹であるから、支配人が決定する事業所の運営方針は会社の運営方針そのもの

である。

よって、支配人が使用者の利益代表者であることは明らかである。

- ② 組合は、労働組合法第5条第2項の要件を備えていないから、本件申立適格を有しない。

すなわち、組合は、その設立に当たって労働組合法第5条第2項第5号が定め、当然規約でも要求されている役員選出についての直接無記名投票を履行していない。この瑕疵は、法が要件として定めたことを遵守しないというのであるから重大な瑕疵であり治癒できるものではない。

また、組合は、労働組合法第5条第2項第7号にいう会計報告及び会計報告に添付すべき職業的会計監査人の証明書を添付した会計報告を、結成後1年を経過しているにもかかわらず行っていない。

貴委員会は、法人登記に係る資格審査において、組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合すると決定したようであるが、それは組合が取捨選択した資料に基づいてなされたもので実質的な審査を行っておらず、法律的解釈を誤っているものである。

よって、組合は労働組合法の要件を明らかに欠いているから、本件申立適格を欠くものというべきであり、却下されるべきである。

- (2) 組合は、上記のとおり、直接無記名投票による役員選出を行っておらず、また、総会における会計報告において労働組合法で定められた職業的会計監査人による証明書を添付していない。さらに、使用者の利益代表者の参加を許すものである。

よって、そのような労働組合法で求める実質的要件を遵守しない労働組合が使用者に対して労働組合法違反(不当労働行為)を主張することは信義則違反・禁反言の原則違反であり、本件申立ては棄却されるべきである。

- (3) 会社は、組合が申し入れた団体交渉に応じていないことは認めるが、組合が使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合である以上、会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否しても、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

なお、組合は組合員名簿の不提出を団体交渉拒否の理由としたと主張するようであるが、そのような事実はない。会社は、団体交渉に当たって、組合に対し組合員名簿を提出するよう再三求めたが、組合員名簿の不提出を理由に団体交渉を拒否しているものではない。組合の法や規約違反、使用者の利益代表者の参加問題を主張しているのである。

3 当委員会の判断

(1) 使用者の利益を代表する者の参加について

本件支配人が労働組合法第2条但書第1号に規定する使用者の利益を代表する者に該当するか否かを、以下検討する。

① 本件申立人組合が組織対象とする組合員の範囲

前記認定(第2.2(1)②)のとおり、組合は、組合規約において組合員の範囲を「会社の従業員は次の各号の一つに該当する者を除き、すべて組合員になることができる。1.従業員の雇入れ、解雇、昇進、異動または査定に関し直接権限を持つ者 2.その他、組合が定めた者」と定めている。また、平成13年12月26日、執行委員会において、組合員の範囲を正社員・契約社員とし、将来的にも変更しない旨を確認している。

② 組合の労働組合法第2条但書第1号該当性

労働組合法第2条但書第1号は、(a)役員、(b)人事権を持つ監督的地位の労働者(雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者)、(c)労働関係上の機密の事項に接する監督的地位の労働者(使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある労働者)、及び(d)その他使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合には該当しない旨を規定している。上記但書第1号の趣旨は、使用者の利益を代表する者を参加させることによって、労働組合が使用者との関係において自主性を失い、御用組合化するのを防止することにある。

そして、労働組合の上記「自主性」の判断に当たっては、ある労働組合員の監督的地位ないし利益代表者性一般を論ずることによって所属組合のそれを一般的に論ずるのではなく、救済を申し立てている当該組合の当該使用者に対する「自主性」の有無を検討すべきである。

本件支配人は役員ではないから、上記(a)は該当しないとして、(b)、(c)、(d)それぞれに該当するか否かを、以下検討する。

ア 人事権を持つ監督的地位の労働者

これに該当するには、労働者は「雇入解雇昇進又は異動」を内容とする人事に関して「直接の権限」を有していることが必要である。「直接の権限」とは、使用者の委任を受け、使用者を代表するという意味での自足的・直接的な決定権限をいうから、補助的・間接的な決定参画権限を有するだけでは不十分である。

支配人は、正社員を採用・解雇する権限を有せず、昇格に関しても第一次考課を行うのみであり、異動についても推薦できるだけである。

会社は、13年12月に実施した賞与評価について、支配人の評価をそのまま採用したと主張する。しかしながら、支配人の評価は総務・人事グループマネージャーによってランクづけされ、さらにそのランクに各事業所のランクを掛け合わせて決定するのであるから(第2.3(4)①イ(b))、支配人の評価がそのまま反映されているとは認められない。また、支配人は、自らが行った評価がどのように用いられるのか、結果がどうなったのかについて知らされていない(第2.3(4)①イ)。

したがって、ある一回の賞与評価について、会社が支配人の評価をそのまま採用したとしても、そのことをもって支配人が人事権を持つ監督的地位の労働者であるとはいえない。

契約社員についても、支配人は、採用・解雇に関して推薦や上申はできるものの、直接決定する権限を有せず、昇格に関しても第一次考課を行うのみである。

以上のとおり、支配人は、正社員・契約社員について、雇入解雇昇進又は異動に関して「直接の権限」を有しているとはいえない。

ところで、前記認定(第2.3(4)①)のとおり、支配人は、パート・アルバイト社員については採用・解雇・昇格・昇給の権限を、業務委託に基づくレッスン講師については雇止め・契約の続行・打切りの権限を付与されており、これら正社員・契約社員以外の労働者に対しては、雇入解雇昇進又は異動に関して「直接の権限」を持つ監督的地位にある労働者に該当するといわざるを得ない。

しかしながら、前記①のとおり、パート・アルバイト社員、業務委託に基づくレッスン講師は現実に組合に加入しておらず、将来的にも組合の組織対象とはしないというのであるから、支配人がパート・アルバイト社員や業務委託に基づくレッスン講師については人事権を持つ監督的地位にある労働者に当たるとしても、正社員・契約社員のみによって組織される本件申立人組合が支配人を参加させることによって会社との関係においてその自主性を失い御用組合化する虞が生ずるとは、到底解されない。

イ 労働関係上の機密の事項に接する監督的地位の労働者

これに該当するには、労働者は、第一に「労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ていること、第二に「そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組

合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する」こと、第三に「監督的地位にある」こと、が必要である。

そして、支配人の人事上の担当業務は限定されており(第2.3(4)①)、また、支配人は正社員及び契約社員の昇格・賞与について第一次考課は行うものの、第二次考課には全く関与せず、その結果についてさえ知らされないことを考慮すれば、労働関係についての計画と方針とに関する機密事項に接しているとは考えられず、よって、支配人が組合員としての誠意と責任とに直接に抵触するとはいえない。

また、支配人が他の従業員と同様、水泳の指導やフロントでの接客等も行っており、それらに費やす時間が人事及び事業所運営業務に費やす時間よりはるかに多くなっていることを考えると(第2.3(3)②)、支配人と他の従業員の通常の業務時間における具体的就労の内容は、ほぼ同様であるといえる。さらに、前記のとおり、パート・アルバイト社員、業務委託に基づくレッスン講師は現在も将来も組合に加入させないという方針を組合として確立していたというのであるから(第2.2(1)②)、本件支配人は、これらの者に対する意味では監督的地位にあるとしても、その立場は正社員・契約社員によって組織された本件申立人組合の組合員としての立場と矛盾・抵触するものではないというべきである。

ウ その他使用者の利益を代表する者

これに該当するには、その者の職務上の義務と責任とが、当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触するような地位にあることが必要である。具体的には、そのポストの形式的な名称にかかわらず、実質的にそのポストの持つ権限ないし職務をその企業における実情に即して判断し決定されることになる。

会社は、事業所の運営方針全体について決定するのが事業所支配人である以上、事業所は会社事業の根幹であるから、支配人が決定する事業所の運営方針は、会社の運営方針そのものにほかならない、と主張する。

しかしながら、支配人がマネージャーの関与なく決定できる事業所の運営方針は、5万円未満の経費決済や既設のスクール及びクラブレッスンのプログラムの決定に限定されていること(第2.3(4)②)、また、支配人会議についても、事業所の営業報告や会社の経営方針、経営戦略を伝達する会議であって、支配人として発言や意見を積極的に求められることはないこと等から(第2.3(3)③)、支配人は事業所の運営方針全体について決定する権限、まして会社の運営方針そのもの

について決定する権限を有しているとは、到底いえない。

したがって、支配人の職務上の義務と責任とは、本件申立人組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触するとはいえない。

以上のとおり、本件支配人は、前記(b)、(c)、(d)いずれにも該当しないから、使用者の利益代表者に当たると解することはできない。

(2) 労働組合法第5条第2項所定の要件について

会社は、組合が役員選出を直接無記名投票ではなく拍手で行うなど、組合規約どおり運営されておらず、労働組合法第5条第2項所定の要件を備えていないから本件申立適格を欠いており、加えて、当委員会が、資格審査にあたり、形式的審査を行うのみで、実質的審査を行っていないのは法律的解釈を誤っていると主張する。

確かに、組合が労働組合法と自らの組合規約が定める方法によらずに役員選出等を行ったことは、好ましいことではない。

しかしながら、労働委員会は、労働組合が労働組合法第5条第2項所定の要件を具備するか否かを審査するに当たって、同条同項第1号ないし第9号に規定する内容が組合規約に記載されているか否かを精査すれば足りることは、法文上明らかである。そして、組合規約所定事項が実際に如何に履行されているかは、すぐれて組合内部の問題であり、その調査は労働委員会の任務ではなく、ましてや使用者の容喙すべき問題ではない。したがって、会社の上記主張は採用できない。

(3) 組合の申立適格について

以上のとおり、支配人が組合員となることについて障害となることはなく、また、前記認定(第2.2(1)②)のとおりに労働組合法第5条第2項の要件についても具備していることが認められるのであるから、組合は本件申立適格を有するものと解するのが相当である。したがって、本件申立てを却下すべきであるとの会社の主張は採用できない。

なお、会社は、労働組合法上の要件を具備しない組合が使用者に対し労働組合法違反(不当労働行為)を主張することは信義則違反・禁反言の原則違反であり、本件申立ては棄却されるべきであるとも主張するが、前記判断のとおりに組合が労働組合法上の要件を具備している以上、会社の主張は、前堤を欠き、失当である。

(4) 本件団体交渉拒否について

平成13年7月25日、組合は会社に対して組合結成の通知及び団体交渉の申入れを行ったが、会社は、文書のやりとりはするも

のの、団体交渉については一貫して拒否してきた。

この団体交渉を拒否した理由について、会社は、支配人が使用者の利益代表者であることを主張しているが、前記判断のとおり支配人は使用者の利益代表者に該当しないのであるから、会社が上記理由により組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(5) 救済方法について

会社は、組合とのやりとりの中で組合員名簿の事前提出にこだわり、組合員名簿不提出を団体交渉拒否の理由の一つとしていたことが認められるが(第2.2(2)、同(3)②)、前記(第3.2(3))会社の主張において組合員名簿の不提出を理由に団体交渉を拒否しているものではないと言明していることを斟酌して、本件における救済内容は主文のとおりとする。

なお、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、本件においては主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成13年7月25日付及び14年2月19日付で組合の申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成14年12月3日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三

「別紙 略」